

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. _14_ del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

AREA FUNZIONALE	DIPENDENTE
AMMINISTRATIVA	Gucciardo Anna interim
ECONOMICO FINANZIARIA E PERSONALE	Indelicato Domenico interim settore cultura
SOCIALE E PUBBLICA ISTRUZIONE	Gucciardo Anna
LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA	Piombino Vincenzo (incarico art. 110 del T.U.O.E.L.)
PATRIMONIO ED INNOVAZIONE	Pirrone Giovanni (incarico art. 110 del T.U.O.E.L.)
POLIZIA LOCALE	Pirrone Giovanni interim

Senza necessità di modifica del piano dei fabbisogni, nel rispetto dei parametri e delle previsioni di spesa, sono possibili in tale contesto rimodulazioni categoriali compensative a livello aggregato di spesa, così come l'assetto giuridico e l'interscambio dei profili professionali tra le varie aree.

Personale

COMUNE DI SICULIANA (Ag)

A AL 05-2023

AREA DI ATTIVITA'	FIGURA PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA					
		% P.t.	D.O. attuale	D.O. rideterminata	COPERTI	VACANTI ante	VACANTI post
Area Amministrativa Affari Generali	Funzionario	50,00	1	1	0	1	1
	Istruttore	75,00	1	1	1	0	0
	Istruttore	66,66	2	2	2	0	0
	Istruttore	1	2	3	3	0	0
	Operatore specializzato	1	3	3	3	0	0
	Operatore	1	2	1	1	0	0
Area Economico Finanziaria e Personale	Funzionario	1	1	1	1	0	0
	Istruttore	69,44	1	1	1	0	0
	Operatore specializzato	69,44	2	2	2	0	0
	Operatore specializzato	1	1	1	1	0	0
	Operatore					0	0

Area Sociale e pubblica istruzione	Funzionario	1	1	1	1	0	0
	Istruttore	1	6	6	6	0	0
	Operatore specializzato	1	0	0	0	0	0
	Operatore	1	0	0	0	0	0
Area Innovazione e Patrimonio	Funzionario	50,00	1	1		1	1
	Istruttore	75,00	1	1	1	0	0
	Istruttore	1	1	1	1	0	0
	Operatore specializzato	83,33	1	1	1	0	0
	Operatore	1	2	2	2	0	0
Area Lavori pubblici ed Edilizia pubblica e privata	Funzionario	50,00	1	1		1	1
	Istruttore	1	2	2	2	0	0
	Operatore specializzato	66,66	1	1	1	0	0
	Operatore specializzato	1	1	1	1	0	0
	Operatore	66,66	4	4	4	0	0
	Operatore	1	1	1	1	0	0
Area Polizia Locale	Funzionario	50,00	1	1		1	1
	Istruttore Agente	66,66	1	1		1	0
	Istruttore Agente	1	1	0	0	1	0
	Operatore specializzato	75,00	1	1	1	0	0
	Operatore specializzato	66,66	1	1	1	0	0
	Ausiliario traffico	91,67	1	1	1	0	0
	Operatore specializzato	1	0		0	0	0
39							4

RIEPILOGO	TOTALE	RIDETERM	VACANTI		
			COPERTI	ante	post
cat. D	6	6	2	4	4
Cat. C	18	18	17	2	0
Cat. B	10	10	12	0	0
Cat. A	9	8	8	0	0
TOTALE	43	42	39	6	4

Personale per aree

ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

ELENCO PERSONALE ASSEGNATO AI VARI SETTORI

Affari generali					
Responsabile ad interim Dott.ssa Anna Daniela Gucciardo					
	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	SERVIZIO ASSEGNATO	ORE ASSEGNATE
1	LOIOLA ANNA ROMILDA	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORE	SERVIZI DEMOGRAFICI	27
2	GAGLIANO CATERINA	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORE	STATO CIVILE	36
3	GAGLIANO FRANCESCA	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORE	ANAGRAFE	24
4	INGLIMA MODICA MARIA ANGELA	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORE	ANAGRAFE	24
5	MORMINA NUNZIATA	Collaboratore amministrativo	OPERATORE ESPERTO	SEGRETERIA	36
6	PINZARRONE ANTONINO	Operatore servizi ausiliari	OPERATORE	PORTIERATO	36
7	CORRAO VINCENZO	centralinista	OPERATORE ESPERTO	CENTRALINISTA	36

**Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali,
Turismo, Sport e Tempo libero;
Responsabile Dott. Domenico Indelicato**

	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	SERVIZIO ASSEGNATO	ORE ASSEGNATE
1	INDELICATO DOMENICO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	FUNZIONARIO	RESPONSABILE AREA	36
2	PARISI MARIA SILVANA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	UFFICIO FINANZIARIO	36
3	INGAGLIA CATERINA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	UFFICIO FINANZIARIO	25
4	INGAGLIA LEONARDA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	TRIBUTI	25
5	CAMPO SALVATORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORE	TRIBUTI	25

**Area Politiche Sociali e Pubblica Istruzione
Responsabile Dott.ssa Daniela Gucciardo**

	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	SERVIZIO ASSEGNATO	ORE ASSEGNATE
1	GUCCIARDO ANNA DANIELA	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO-ASSISTENZIALI	FUNZIONARIO	RESPONSABILE AREA	36
2	CIULLA GIUSEPPINA	ASSISTENTE ASILO NIDO	ISTRUTTORE	ASILO NIDO	36
3	CARUANA ANNAMARIA	ASSISTENTE ASILO NIDO	ISTRUTTORE	ASILO NIDO	36
4	LO VECCHIO ANTONINA	ASSISTENTE ASILO NIDO	ISTRUTTORE	ASILO NIDO	36
5	SCIORTINO GIUSEPPINA	ASSISTENTE ASILO NIDO	ISTRUTTORE	ASILO NIDO	36
6	IACONO BARBARA	ASSISTENTE ASILO NIDO	ISTRUTTORE	ASILO NIDO	36
7	INDELICATO GERLANDA	ISTRUTTORE DI ATTIVITA' SOCIO-CULTURALI	ISTRUTTORE	PUBBLICA ISTRUZIONE	36
8	RAMPELLO DINA LETIZIA	ISTRUTTORE DI ATTIVITA' SOCIO-CULTURALI	ISTRUTTORE	SOCIO-ASSISTENZIALE	36
9	RAMPELLO MARINELLA ILEANA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	SOCIO-ASSISTENZIALE	36
10	SCIORTINO STEFANO GIUSEPPE	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE	PORTIERATO	24

Area Sviluppo Economico ed Edilizia Pubblica e Privata**Responsabile Ing. Vincenzo Piombino T.D. NON DI RUOLO**

	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	SERVIZIO ASSEGNATO	ORE ASSEGNATE
1	PIOMBINO VINCENZO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI	110 FUNZIONARIO	RESPONSABILE AREA	24
2	GAGLIANO PAOLO	GEOMETRA	ISTRUTTORE	LAVORI PUBBLICI	36
3	LAURICELLA GIUSEPPE	GEOMETRA	ISTRUTTORE	URBANISTICA	36
4	RIZZO EMANUELE	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	OPERATORE ESPERTO	SERVIZI DI IGIENE URBANA	36
5	SCADUTO FRANCESCO	OPERATORE ESECUTIVO	OPERATORE	Servizio spazzamento	24
6	ZUPPARDO GASPARE	OPERATORE TECNICO-MANUTENTORE	OPERATORE	Manutenzione esterna	27
7	TAVORMINA PASQUALE	OPERATORE TECNICO-MANUTENTORE	OPERATORE	Manutenzione esterna	27
8	GAGLIANO ANTONINO	OPERATORE ESECUTIVO	OPERATORE	SERVIZI DI IGIENE URBANA	36
9	SCIORTINO FILIPPO	OPERATORE	OPERATORE	Servizio spazzamento	24
10	VELLA PASQUALE	OPERATORE ESECUTIVO	OPERATORE	SERVIZI DI IGIENE URBANA	24

Area Innovazione e Patrimonio**Responsabile Ing. Giovanni Pirrone T.D. NON DI RUOLO**

	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	Area Innovazione e Patrimonio Responsabile Ing. Giovanni Pirrone	Area Innovazione e Patrimonio Responsabile Ing. Giovanni Pirrone
1	PIRRONE GIOVANNI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI	110 FUNZIONARIO	RESPONSABILE AREA	18
2	PINZARRONE GIUSEPPE	GEOMETRA	ISTRUTTORE	SERVIZI INFORMATICI-PROTEZIONE CIVILE -SICUREZZA SUL LAVORO - PATRIMONIO	36
3	COLLETTI CLAUDIO MASSIMO	GEOMETRA	ISTRUTTORE		27
4	DRAGO GIUSEPPINA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	UFFICIO AMMINISTRATIVO TECNICO GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E RILEVAZIONE PRESENZE	30
5	GALVANO CALOGERO	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE	SERVIZI CIMITERIALI	36
6	GALVANO GIOVANNI	OPERATORE ESECUTIVO	OPERATORE	OPERAIO SEPPELLITORE	36

7	SPATARO FRANCESCO	SPECIALISTA IN RENDICONTAZIONE E CONTROLLO	FUNZIONARIO art. 1 comma 179 Legge di Bilancio n. 178/20	RENDICONTAZIONE E CONTROLLO P.N.R.R.	36
8	PUCCIO PIETRO		OPERATORE ESPERTO ex art. 1 comma 557 L. 311/2004	SERVIZI TECNICI	18

Area vigilanza					
Responsabile ad interim Ing. Giovanni Pirrone T.D. non di ruolo					
	COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE	CTG	SERVIZIO ASSEGNATO	ORE ASSEGNATE
1	PIRO DANIELA	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	T.D. NON DI RUOLO ISTRUTTORE	VIGILE URBANO	36 Fino al 31/12/2023
2	PUCCIO CIPOLLUZZA PIETRO	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO E/O SORVEGLIANZA	OPERATORE ESPERTO	AUSILIARE DEL TRAFFICO – ECONOMATO NOTIFICHE	33
3	FUIZZOTTI TIZIANA EPIFANIA	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO E VIGILANZA	OPERATORE ESPERTO	AUSILIARE DEL TRAFFICO	24
4	ZAMBITO GIUSEPPE	OPERAIO SPECIALIZZATO	OPERATORE ESPERTO	OPERAIO SPECIALIZZATO – AUTISTA	27

Totale 44 unità di cui:

- n. 2 assunti ai sensi dell'art. 110 del TUOEL rispettivamente n. 1 a 24/36 ore e n. 1 a 18/36 ore
- n. 1 ex Lsu 285/96 a tempo determinato ad 24 ore con integrazione oraria a 36 ore
- n. 1 assunto ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 Operatore esperto servizi tecnici ore 18/36
- n. 1 assunto potenziamento PNRR rendicontazione e controllo a 36 ore

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero. Si conferma quindi la dotazione organica in vigore.

Preso atto che il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione definisce ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del decreto legislative 165/2001 come inserito dall'art. 4 comma 3 del decreto legislative 75/2017 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e considerato che le novità introdotte dal D.lgs 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzare e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Strumento imprescindibile di un

apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- a) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
- b) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane. Il Piano triennale di Fabbisogno del Personale si configura come un atto di programmazione, più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

L'eventuale modifica in corso di anno del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. La centralità del

PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

I comuni potranno coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75 del 2017.

In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni. Dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 convertito in L. 58 del 28/06/2019 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di Turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto entrate correnti e spese di personale). A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Con apposito decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'interno sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/17 è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6;

tabelle 1 e 3

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 -

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SICULIANA
POPOLAZIONE	4177
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

(esempio di calcolo partendo dai dati consuntivo 2021)

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		1.386.826,34	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.975.794,14	5.604.394,83	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	6.220.519,63		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	5.616.870,73		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		475.687,78	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		0,27040467	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

(esempio di calcolo partendo dai dati consuntivo 2021)

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	1.386.826,34	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.395.008,32	
INCREMENTO MASSIMO	8.181,98	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.695.517,16	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27,00%	
(CAPACITA' ASSUNZIONALE)	457.789,63	

Controllo limite (*):

ANNO 2023 (spesa personale in	1.519.569,99	
INCREMENTO ANNUO (2022-2018)	- 175.947,17	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.395.008,32	
DIFFERENZA	124.561,67	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2024

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.695.517,16	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	29,00%	
(CAPACITA' ASSUNZIONALE)	491.699,98	

Controllo limite (*):

ANNO 2024 (spesa personale in	1.470.574,46	
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	- 224.942,70	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.395.008,32	
DIFFERENZA	75.566,14	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2025

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	-	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025		
(CAPACITA' ASSUNZIONALE)	-	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.470.574,46	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	1.470.574,46	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.395.008,32	
DIFFERENZA	75.566,14	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	1.386.826,34	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020	5.141.182,95	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0,27	

Controllo limite (*):

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	1.462.847,39	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	4.819.658,47	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	30,35%	DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"

(*) Il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

Controllo limite (*):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	1.519.569,99	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2023 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	5.647.022,42	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2022	26,91%	
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2020/ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020 AL NETTO FCDE	27,04%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%	

(*) il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025

Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuate.

Il piano triennale, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno.
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro.

Con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 281, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 6/2014.

I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

Le spese con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;

Le spese in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

Le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Tenuto conto della capacità assunzionale come sopra esposta e dovendo questo ufficio fare le dovute valutazioni in merito alla sostenibilità finanziaria della spesa si rappresenta quanto di seguito.

Il valore della capacità assunzionale previsto dall'art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 come convertito in L. 58 del 2019 e successivo decreto attuativo D.P.C.M. 17/03/2020 rappresenta un dato statico ed oggettivo il cui calcolo meramente matematico è comunque soggetto alla regola principe della "sostenibilità finanziaria".

I dati di bilancio dell'Ente sono infatti influenzati da entrate di natura straordinaria che rischiano di inficiare il valore di sintesi espresso dal parametro calcolato ai sensi dell'art. 2 e 4 del D.P.C.M. del 17/03/2020 per la definizione dei valori soglia. Tantè che il valore, riferito al pre consuntivo in corso di redazione 2022 risulta essere pari al 30,35% e quindi al di sotto della tabella 3 dell'art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 e per tale motivo rientrante nelle facoltà assunzionali concesse dallo stesso articolo.

I collocamenti a riposo per raggiunti limiti di età, a normativa invariata sono così sintetizzabili, al netto le pensionamento registrato il 01 maggio u.s. di n. 1 operatore:

2024

n. 1 operatore specializzato

n. 1 istruttore

2025

n. 1 operatore

Ma il principio della sostenibilità finanziaria delle suddetta spesa del personale necessita di ulteriori valutazioni.

Il parametro meramente matematico è frutto di rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti al netto del fondo di credito di dubbia esigibilità.

La spesa del personale, meglio definita nel macro aggregato 1 del rendiconto, è da considerare come spesa sostenuta a qualsiasi titolo per assunzione di personale complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le entrate correnti sono definite come media degli accertamenti correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo esercizio considerato.

Ebbene il dato statico sopra rilevato non tiene conto di quanto segue:

per quanto concerne la spesa del personale (voce a numeratore del rapporto):

- non sono computate le spese di personale riferenti al Comune di Siculiana degli organismi partecipati giusta delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 27/12/2022. Tra le stesse di rilievo è il costo, ad oggi non conosciuto, della spesa di personale sostenuta dalla partecipata in house providing Bovo Marina Torre Salsa Ambiente s.r.l cui l'Ente ha quota di partecipazione pari al 50%.

Per quanto concerne le entrate correnti (voce a denominatore del rapporto):

- sono computate entrate di natura straordinaria e per tale motivo non valutabili ai fini della "sostenibilità finanziaria dell'Ente" relative tra le altre : a) entrate da mitigazione ambientale per la presenza nel territorio di discarica di rifiuti; b) contributo straordinario per la gestione del flusso migratorio; c) contributo straordinario per la stabilizzazione del personale ex L.s.u. anche alla luce della recente sentenza corte costituzionale n. 84/2023 di impugnativa norme regionali di stabilizzazione personale precario.

Alla luce di quanto sopra il parametro verrebbe ricalcolato, per un corretta rappresentazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato del comune, quantificando un valore soglia non meno del 38,30% per l'anno 2022 e quindi, alla luce dei p.v. collocamenti a riposo anche su base triennale, ben al di sopra dei valori soglia individuati dalla normativa.

Per quanto sopra espresso quindi, per il Comune di Siculiana vanno applicati, al fine di limitare eventuali responsabilità erariali per insostenibilità della spesa, i parametri statuiti nell'art. 6 del citato D.P.C.M. in modo permettere un graduale rientro ai valori soglia determinati e procedendo, gradualmente, alla soppressione dei posti resi vacanti con i collocamento a riposo e/o trasferimento del personale di ruolo in servizio.

Sono comunque fatte salve le eventuali copertura per esigenze straordinarie legate in particolare alla p.v. stagione estiva per la gestione del flusso migratorio.